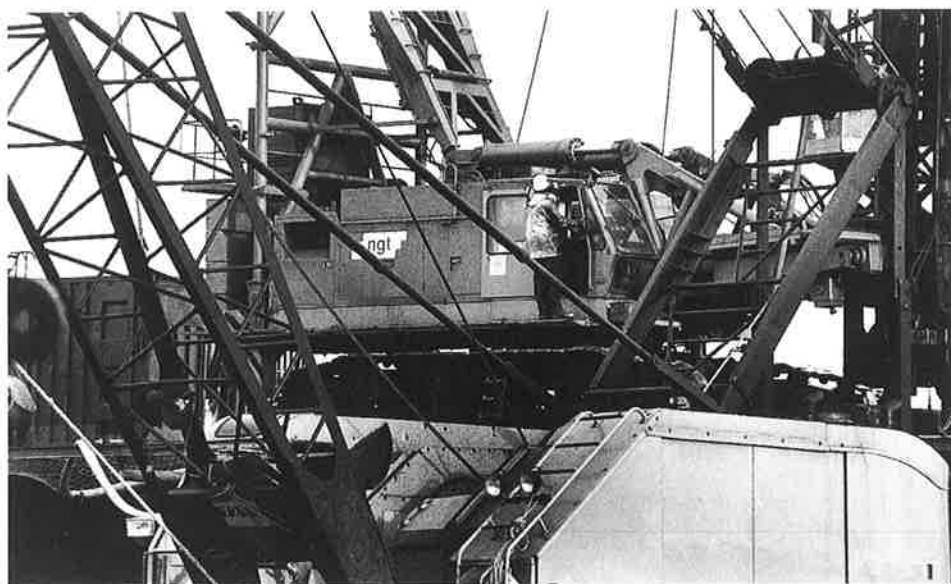


Arbeidsgezondheidskundig onderzoek is meer dan een APK-keuring

Jan Harmen Kwantes

Voor 1 januari 1994 kon 60% van de werknemers geen gebruik maken van bedrijfsgeneeskundig onderzoek. Nu moet iedere werkgever zijn werknemers in de gelegenheid stellen om zich periodiek arbeidsgezondheidskundig te laten onderzoeken. De werkgever moet dan per omgaande een arbodienst inschakelen; daar kan hij niet tot 1996 mee wachten.



Voor kraanmachinisten is het arbeidsgezondheidskundig onderzoek verplicht.

Foto: Chris Pennarts

Iedere werknemer heeft dus het recht om zich arbeidsgezondheidskundig te laten onderzoeken door een bedrijfsarts. Vroeger werden werknemers ook wel eens geconfronteerd met een bedrijfsgeneeskundig onderzoek. Zo'n onderzoek bestond uit een aantal elementen, zoals een onderzoek naar het functioneren van ogen, oren en longen. Dit onderzoek was echter niet wettelijk verplicht. Op eigen initiatief of krachtens CAO-bepalingen lieten bedrijven hun werknemers medisch onderzoeken.

Recht

Het arbeidsgezondheidskundig onderzoek is een recht van de werknemer, en geen plicht. Indien een werknemer dit onderzoek dus niet wil is hij of zij daartoe niet verplicht. Het is een verbetering voor

werkend Nederland dat iedere werknemer, waar hij of zij ook werkt, een beroep mag doen op de bedrijfsgeneeskundige zorg. Maar er zitten een aantal haken en ogen aan dit arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

Periode

Ten eerste moet er worden vastgesteld om de hoeveelheid tijd (periodiciteit) werknemers zich arbeidsgezondheidskundig kunnen laten onderzoeken. Moet dit onderzoek eens per twee, drie of vier jaar plaatsvinden? Om dit goed te kunnen vaststellen moet de werkgever de (schriftelijke) risico-inventarisatie en -evaluatie hanteren. Per slot van rekening biedt de risico-inventarisatie en -evaluatie een goed overzicht van de gezondheidsgevaaren die werknemers lopen. Het is bijvoorbeeld denkbaar dat produktieme-

werkers die werken in een omgeving met veel lawaai regelmatig een arbeidsgezondheidskundig onderzoek moeten ondergaan dan kantoormedewerkers van datzelfde bedrijf. De werkgever zal het initiatief moeten nemen om met een voorstel te komen, en dit moeten bespreken met de ondernemingsraad (OR). Als er geen OR is moet de werkgever dit voorstel bespreken met de belanghebbende werknemers.

Beperken

Ten tweede moet het arbeidsgezondheidskundig onderzoek erop gericht zijn om de mogelijke gezondheidsrisico's van het werk te voorkomen en te beperken. Het is volstrekt duidelijk dat een arbeidsgezondheidskundig onderzoek geen complete medische screening oplevert. Er wordt gekeken naar die gezondheidsrisico's die door het werk kunnen worden veroorzaakt, vandaar dat de Arbowet ook spreekt van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek in plaats van een medisch onderzoek. Het is verstandig om zich te realiseren dat het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek niets te maken heeft met de (medische) aanstellingskeuring. De aanstellingskeuring geschiedt louter op verzoek van de werkgever; het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek is een wettelijke verplichting die een werkgever moet (laten) uitvoeren.

Aansluiten

Ten derde zal gekeken moeten worden wie het arbeidsgezondheidskundig onderzoek gaat uitvoeren. De Arbowet schrijft in art. 18 voor dat dit een verplichte taak is (van de bedrijfsarts) van de arbodienst. Het probleem schuilt hierin dat bedrijven nog niet verplicht zijn om zich aan te sluiten bij een arbodienst, maar wel per 1 januari 1994 verplicht zijn om de werknemers in de gelegenheid te stellen zich arbeids-

gezondheidskundig te laten onderzoeken. In de praktijk zal een bedrijf ervoor moeten kiezen om toch alvast met een arbodienst in zee te gaan, of om een tijdelijk contract af te sluiten met een bedrijfsarts of verzekeringsgeneeskundige om het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek uit te voeren. In het laatste geval zal het per definitie gaan om een tijdelijk contract, omdat het bedrijf zich uiterlijk per 1 januari 1996 dan wel 1 januari 1998 zal moeten aansluiten bij een arbodienst.

Kraanmachinisten

Ten vierde kan het zijn dat naast deze wettelijke verplichting op basis van art. 24a van de Arbowet, er reeds andere wettelijke verplichtingen bestaan tot het laten uitvoeren van een ander arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Zo kent art. 25 van de Arbowet een bepaling die handelt over het *verplicht* arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Zo'n verplicht arbeidsgezondheidskundig onderzoek geldt bijvoorbeeld voor kraanmachinisten. Werknemers mogen pas als kraanmachinist functioneren nadat zij verplicht arbeidsgezondheidskundig zijn onderzocht. Andere voorbeelden hebben betrekking op het werken met asbest en lood. Maar ook in andere wetgeving wordt bepaald dat eerst een arbeidsgezondheidskundig onderzoek plaatsvindt voordat men bepaalde werkzaamheden mag verrichten. Te denken valt aan wetgeving op het gebied van vervoer, waarbij bijvoorbeeld machinisten en piloten eerst arbeidsgezondheidskundig onderzocht moeten worden. Als werknemers al een wettelijk verplicht arbeidsgezondheidskundig onderzoek moeten ondergaan, hoeft de werkgever deze werknemers niet ook nog eens periodiek arbeidsgezondheidskundig te laten onderzoeken.

Klacht

Hoewel de Arbowet vrij duidelijk is met betrekking tot het arbeidsgezondheidskundig onderzoek kunnen er natuurlijk meningsverschillen ontstaan tussen de werkgever en de werknemers over deze bepaling. Individuele werknemers hebben nauwelijks rechten op basis van de Arbowet. Natuurlijk kan een werknemer een klacht indienen bij de Arbeidsinspectie. Maar de Arbeidsinspectie is niet verplicht op zo'n klacht te reageren. De OR of, wanneer een OR ontbreekt, de belanghebbende werknemers hebben op basis van de Arbowet wel een aantal belangrijke rechten. Zo kunnen zij de Arbeidsinspectie ver-

zoeken om een onderzoek in te stellen (art. 32, lid 6 Arbowet). De Arbeidsinspectie is verplicht om dit onderzoek uit te voeren. In het kader van een conflict over het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek is dit wellicht niet het beste instrument.

Het lijkt meer voor de hand te liggen om in geval van een conflict te grijpen naar het instrument van 'het verzoek om wetstoepassing'. Art. 40 van de Arbowet biedt hiervoor de wettelijke basis. Zowel de OR als de belanghebbende werknemers kunnen een verzoek om wetstoepassing indienen bij de Arbeidsinspectie. Zelfs een vakbond kan dit doen indien een OR ontbreekt. De Arbeidsinspectie zal dan een formele uitspraak moeten doen over het conflict inzake het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Het mag overigens duidelijk zijn dat de Arbeidsinspectie dit alleen zal doen als er werkelijk sprake is van een bijna onoplosbaar conflict.

De Arbeidsinspectie kan door middel van een 'aanwijzing' duidelijk maken hoe men in een concreet geval moet omgaan met het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek. De aanwijzing is een instrument dat de Arbeidsinspectie op basis van art. 35 ter beschikking staat. De werkgever is verplicht de aanwijzing van de Arbeidsinspectie uit te voeren. De Arbeidsinspectie kan natuurlijk ook tot de conclusie komen dat er geen aanwijzing aan de werkgever hoeft te worden gegeven. De OR, de belanghebbende werknemers of de vakbond halen in dit geval bakzeil. Ook de werkgever kan overigens een verzoek om wetstoepassing indienen bij de Arbeidsinspectie.

Belangrijk

Het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek is belangrijk voor werknemers. Immers, een ziekte veroorzaakt door het werk kan hiermee voorkómen of beperkt worden. Daarnaast is het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek ook van belang voor de werkgever. De bedrijfsarts moet de werkgever namelijk informeren en adviseren over de te nemen maatregelen in het bedrijf om gezondheidsschade voor werknemers te voorkómen of te beperken. De conclusie mag dan ook zijn dat het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek méér is dan een APK-keuring van werknemers.

Arbo

Arbocoördinator

ABCON Advisering & Opleiding organiseert de vijfdaagse cursus Arbocoördinator. De cursus is bedoeld voor de functionaris in een bedrijf die, fulltime of parttime, de vraagbaak is voor de zorg ten aanzien van veiligheid, gezondheid en welzijn. De cursus geeft de deelnemers inzicht in alle onderdelen van een arbozorgsysteem. Tijdens de cursus leert de cursist methoden aan om arbozorg (mede)gestalte te geven binnen het bedrijf, uitgangspunten te kennen van de vernieuwde Arbowet, de zorg voor goede arbeidsomstandigheden systematisch aan te pakken en een relatie te leggen tussen arbozorg en de zorg voor kwaliteit (ISO-9000 serie) en milieu (bedrijfsinterne milieuzorg). In de cursus wordt de theorie toegelicht aan de hand van praktijkvoorbeelden en praktijkopdrachten en wordt een syllabus met het nodige naslagwerk uitgereikt. Na de cursus wordt in overleg met het bedrijf en de cursist een halve dag gekeken hoe de cursist het geleerde zo effectief mogelijk in de praktijk kan brengen. Tevens kan de Arbodienst van de organisator van deze cursus later desgewenst op parttime basis blijven ondersteunen bij het werk en bijvoorbeeld in samenwerking de wettelijk verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie maken. De cursus wordt gehouden op 2, 3, 9, 10 en 17 juni 1994 in Eindhoven.

Inf.: ABCON Advisering & Opleiding, Postbus 2352, 5202 CJ 's-Hertogenbosch. Tel. 073-218680. Fax 073-216728.